

社会

人的資本経営

人的資本経営の重要課題

亀田製菓グループは、「人、自然、社会を思いやる気持ちを大切に、最高のアイデアと技術で、挑戦や価値創造を楽しめる人材集団」を目指します。

目指す集団形成に向けて「事業基盤を支える人材の育成」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」「従業員の心と

体の健康経営」の3つを重要課題と認識しています。各施策、KPIの設定、PDCAの実行などにより、人的資本の価値を高め、新ビジョン「Rice Innovation Company」を実現し、企業価値向上につなげていきます。

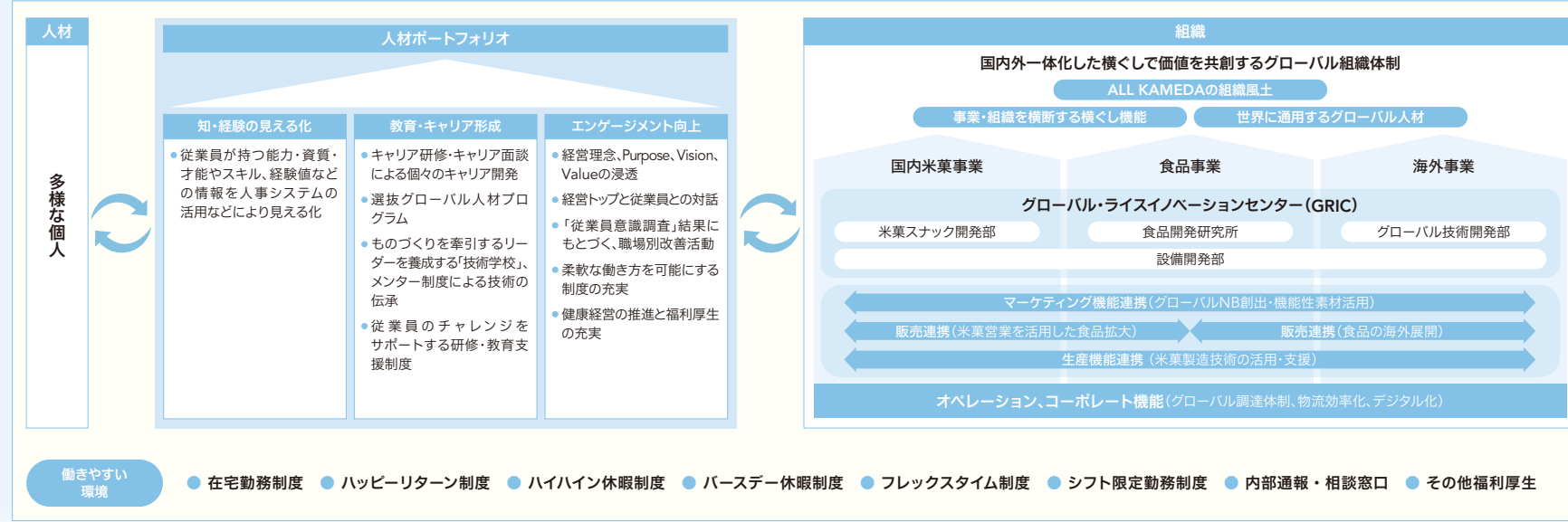
人的資本経営の重要課題

事業基盤を支える人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

従業員の心と体の健康経営

人材戦略



亀田製菓グループ
人材

人、自然、社会を思いやる気持ちを大切に、最高のアイデアと技術で、挑戦や価値創造を楽しめる人材集団

Rice Innovation Companyの実現

製菓業から米業へ。お米の可能性を最大限引き出し、世界で新価値・新市場を創造する。

事業基盤を支える人材の育成

人材育成投資

人事基本方針

従業員全員の活躍実感、成長実感を高める

当社では、人事基本方針に従い、従業員の成長に合わせた「階層別研修」で人間力やマネジメント力を育成し、ものづくりを牽引するリーダーの養成など実践と研修を通し専門能力を磨く「専門能力向上研修」、若手リーダーの育成などを目的とした「選抜研修」では、視座の高さや実行力などを磨きます。さらに、チャレンジする姿勢や自主的な学びを支援する「教育支援制度」、自分のなりたい姿に向けた「キャリア形成」支援制度と、大きく5つの教育制度を整えています。

数値実績

1人当たりの年間教育投資 (2022年度)

27.8%増加
(2021年度比)

● 教育制度

1. 階層別研修

入社前は社会人の基本を身につけるため、eラーニングに取り組みます。入社後はビジネスマナー、会社の役割、仕事の進め方、生産現場研修など働く基本を学びます。配属後は先輩社員が「ブラザー・シスター制度」により指導を行い、入社2～3年目には、自身を振り返り今後必要となる能力の開発支援を行います。以降は階層に応じた研修を実施し、皆から信頼されるマネジメント力や人間力を育成しています。

2. 専門能力向上研修

業務を通したOJT、外部講師や外部研修を通した専門能力向上を行い、課題解決に向けた実行力を高めます。また、ものづくりを牽引するリーダーの養成を目的として、技術学校を開校しました。米菓づくりや製造に関する幅広い理論や実践的なスキル習得に向け、座学や現場・実験室で学習を行っています。

3. 選抜研修

経営に必要な幅広い知識と、課題解決方法を学ぶ「KAMEDAチャレンジプログラム」を実施し、将来の経営幹部として求められる、視座の高さ、実行力、人間力を磨きます。また、より高度な知識・課題解決手法・チームビルディング力を高めるため、社外研修を積極的に活用することで、社外交流や異業種交流によって刺激を受ける機会をつくり、成長を支援しています。

4. 学びの支援 (教育支援制度)

自らが学び成長したいと思う気持ちや機会を支援する「KAMEDA ステップ アッププラン」を整え、資格取得支援、TOEIC・日経TEST受験奨励、通信教育補助、図書購入補助、語学講座支援など従業員の自己実現をバックアップしています。

5. キャリア形成

自らキャリアを考え、今後のビジョンを描くための研修、他部門を知り自身のキャリアにつなげる社内インターンシップを実施しています。社内公募制度、海外短期間派遣 (海外トレーニー) 制度も整え、研修にとどまらない実践的なキャリア形成を支援しています。

人権尊重

事業活動に関わるすべての人の人権を尊重することは、企業として必ず果たすべき社会的責任であると考えています。

当グループでは、「亀田製菓グループ行動規範」を定め、その内規として、当社では「亀田製菓 (株) 行動規範・細則」を定めています。これらが示す人権に対する考え方について、従業員への浸透を図っています。

なお、サプライチェーン・マネジメントにおいても、「調達方針」および「調達方針を実現するための行動規範」を定め、人権に対する考え方の浸透に取り組んでいます。(詳細はP.40)

亀田製菓グループ行動規範

4. 人権を尊重し、差別やセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントは行いません。

亀田製菓 (株) 行動規範・細則

4. 人権の尊重、差別と嫌がらせの禁止について

4-1 基本的人権の尊重

基本的な人権を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、学歴、身体・知的機能のハンディキャップなどの理由によって人を差別しません。

4-2 ハラスメントの禁止

相手の人格を尊重し、相手に対する言葉や態度が不快感や恐怖感などを与えないように注意をはらい、セクハラ行為、パワハラ行為を行いません。

4-3 プライバシーの保護

職場や業務を通して知り得た、他の社員の個人的情報を本人の同意無しに社内外に開示しません。

4-4 健全な労使関係

労働者の権利を尊重し、健全な労働関係の維持に努めます。

4-5 職場風紀の確保

職場の健全な風紀、環境、秩序を乱すような公序良俗に反する行為を行いません。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

新ビジョン「Rice Innovation Company」を実現するため、多様な人材が能力を発揮できる環境整備を進めています。

常務取締役
グループ会社・ダイバーシティ担当
古泉 直子



各施策の状況 (亀田製菓単体)

指標	2021年度 実績	2022年度 実績	2026年度 目標	2030年度 目標
女性管理職比率	13.1%	15.6%	20%	30%
女性監督職比率	14.2%	13.4%	20%	30%
男性育児休業 取得率	39.3%	51.7%	60%	80%
男女間賃金格差	67.0%	68.1%	75%	80%
シニア雇用率*	98.1%	96.2%	100%*	100%*
障がい者雇用率	2.3%	2.4%	2.7%	3.0%

*シニア雇用率の目標値は「定年後希望者再雇用率」100%としています。

● 女性活躍推進の取り組み

目指す姿を実現するためには、特に食を扱うメーカーとして、女性の価値観や発想は重要であると考え、当社では管理職および監督職における女性任用比率向上を目指しています。

また、女性の活躍推進に関する取り組み状況が優秀な企業として、2023年3月、当社は「えるぼし認定」の3つ星(3段階目)を取得しました。さらに、子育てサポート企業として「くるみん」認定を受けています。



女性経営者を招いたロールモデル交流会の様子



数値実績

女性管理職比率 (2022年度)

15.6%

女性監督職比率 (2022年度)

13.4%

● 外国籍従業員の活躍推進の取り組み

当社では、海外事業展開およびダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの取り組みへのスピードを速める目的で、外国籍従業員数を2015年の6名から2022年度末には18名に増やし、人材の確保を進めています。また、グローバル企業として、現地従業員とのコミュニケーションを積極的に実施しています。

具体的な取り組み

Kameda Global Joint Meeting

海外に展開しているグループ会社との一体感をさらに高めることを主な目的として、当社では、海外拠点とのリモートミーティング「Kameda Global Joint Meeting」を定期的開催しています。



Kameda Global Joint Meetingの様子

外国人技能実習生

2022年6月、当社水原工場にベトナムから12名の第1期外国人技能実習生が着任し、製造ラインでの実習を行いました。

なお、2023年7月には、ベトナムから17名の第2期外国人技能実習生が着任しています。



水原工場で説明を受ける外国人技能実習生

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) 講演会

2023年2月、ロールモデル交流会の一環として、当社社内役員・執行役員・管理職を対象に、社外取締役のクラグストン氏によるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) に関する講演会を開催しました。



社外取締役のクラグストン氏によるDE&I講演会の開催の様子

● 障がい者雇用、シニア雇用

障がいのある方や60歳以上のシニア人材の力を企業成長の活
力にすべく、適した人材配置を行っています。

数値実績

障がい者雇用率 (2022年度)

2.4%

シニア雇用率 (2022年度)

96.2%

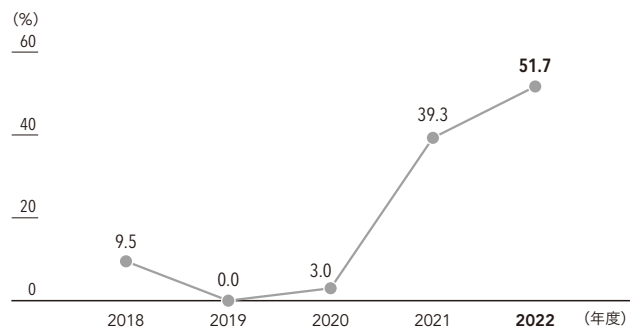
定年後希望者再雇用率

100%

● 働き方改革／仕事と生活の両立支援

従業員がやりがいや充実感を感じながら働き、健康で豊かな生
活が送れるよう、仕事と生活の双方の調和を実現できる環境づく
りを目指し、取り組みを行っています。

男性育児休業取得率



具体的な取り組み

1. ハッピーリターン制度 (退職者復職登録制度)

結婚・妊娠・出産・育児・介護・看護・私傷病・配偶
者の転勤などにより退職した従業員に対し、復職する機会
を設けることにより、多様な働き方を支援する制度です。

2. ハイハイン休暇制度

配偶者が出産した従業員に対し、年次有給休暇のほかに
育児のための特別休暇を3日間付与する制度です。子ども
の世話や配偶者の退院、検診の付き添いなどに利用するこ
とができます。

3. シフト限定勤務制度

育児・介護・私傷病などにより、三交替勤務ができない
従業員に対し、勤務シフトを固定した働き方を選択できる
制度です。育児の場合は、小学校3年生終了時まで利用す
ることができます。

4. 育児休業取得の促進

2030年までに、男性育児休業80%、
女性全員が育児休業を取得できる環境を
整え、笑顔があふれる職場にすることを
目指し、育児休業取得促進のための啓発
ポスターを作成・掲示しました。



従業員の心と体の健康経営

● 自分らしさを活かせる風土づくりを目指して

亀田製菓グループで働くすべての従業員が自分らしく働き、自分
の考えを遠慮せず伝えられる組織風土をつくり上げることが、亀田
製菓らしい人材戦略を推進するためには不可欠です。自分らしさを
大切にすることは、一人ひとりのパフォーマンスを最大限に発揮す
ることにつながり、かつ、時代の変化にも対応できると考えます。
事業基盤を支えるのは人材です。一人ひとりの個性や志向を理解し、
それぞれのキャリアプランを実現していくことで、強靱かつ競争力のある組織となり、結果として亀田製菓グループの持続的成長につな
がります。

2022年6月から、当社は新経営体制がスタートしています。これを受
けて、亀田製菓の全従業員および国内外の連結子会社の役員・
従業員との対話の会「トップキャラバン2022」を実施、さらに、動画
によるトップメッセージも配信し、亀田製菓グループで働くすべての
従業員の意識を変える取り組みを行いました。さらに、2023年8月、
新中期経営計画の発表に伴い、CEO、COOをはじめ社内取締役や
執行役員が当社および国内外の連結子会社を分担して回り、全従業
員との直接対話による新中期経営計画の浸透に取り組んでいます。

また、当社では「従業員意識調査」を実施し、その結果を踏まえ、
従業員の働きがい・やりがいを醸成し、エンゲージメント向上を図
るためのプロジェクトを立ち上げました。従来は3年に1回の頻度で
実施していた「従業員意識調査」を毎年実施し、PDCAを回して、
組織活力を高める活動を継続的な仕組みに変え、エンゲージメント
向上に取り組んでいます。



新中期経営計画全社発表会の様子

具体的な取り組み

1. KAMEDA表彰フェスティバル（年1回開催する表彰式）

「報奨規程」にもとづき、従業員の社会貢献、組織貢献活動を促進・報奨し、従業員満足度とお客様満足度の向上を図ることを目的に毎年1回、「KAMEDA表彰フェスティバル」を開催しています。



2. 亀田製菓（新潟本社）構内および外周のボランティア清掃の実施

安全で快適な職場づくりを行うために、新潟本社では定期的に就業前にボランティア清掃を実施しています。

多くの従業員が朝早くから参加し、挨拶を交わしながら、構内および外周を清掃し、快適な職場づくりに努めています。



3. 亀田製菓を元気にする会（元気プロジェクト）の活動

2017年度に発足した「亀田製菓を元気にする会（元気プロジェクト）」は、公募制により生まれた、若手社員中心の全社横断プロジェクトです。

亀田製菓の未来とあるべき姿を実現するための「学びの場」であり、組織・役職といった垣根を越えたチームワークにより、食育活動や商品開発などに取り組んでいます。



「亀田製菓を元気にする会」による食育活動(2022年度)

4. 社員食堂による「スマートミールランチ」の実施

当社の新潟本社社員食堂では、従業員の健康づくりの一環として、栄養バランスのとれた「スマートミールランチ[※]」の提供を毎日実施しています。



[※]スマートミールランチは、厚生労働省の「生活習慣病予防その他の健康増進を目的として提供する食事の目安」を基本とした基準に適合しているメニューです。

5. パースデー休暇制度

当社では、ワークライフバランスのとれた働きやすい職場環境の整備を目的に、「パースデー休暇」制度を導入しています。誕生月に1日、特別休暇を取得できる制度です。

2022年度のパースデー休暇取得率は74.8%でした。

6. 福利厚生に関するガイドブックの配付

当社では、仕事と生活を両立するための支援制度をまとめたガイドブック「亀田製菓 ライフサポートガイドブック」を作成し、従業員に配付しています。入社から退職までに利用できる制度および福利厚生の一部をわかりやすくまとめています。



7. 「さん」付け運動の実施

当社では、2015年4月より、お客様満足度の向上と目標達成に取り組むため、本音で話し合える職場環境づくりを目的に、上司・部下関係なくフラットに「さん」で呼び合う「さん」付け運動を実施しています。

健全で良好なコミュニケーションの一環として、浸透しています。

労働安全衛生の取り組み

● 労働安全衛生への取り組み

従業員が安全・安心に働くことができる職場環境を確保すること

は、企業が必ず果たすべき責任であると認識しています。

各事業所ごとに安全衛生委員会を設置し、「安全」「衛生」「交通安全」の3つに重点を置くことにより、安全衛生管理計画の徹底を図っています。

強度率[※]

年度	強度率
2018	0.07
2019	0.01
2020	0.04
2021	0.00
2022	0.07

[※]亀田製菓株式会社単体

品質／製品安全

亀田製菓グループは、原材料の調達から消費に至るまでのすべての段階において安全性を担保し、お客様に安全・安心な商品をお届けすることが食品企業としての使命であると考え、品質方針および製品安全方針を制定しています。いつも変わらぬおいしさをお届けできるよう品質保証の仕組みづくりを行うとともに、さらなる品質・安全性の向上に取り組んでいます。

● 品質方針／製品安全方針

- ① 私たちはお客様の立場で、原材料の調達から消費に至るまでのフードチェーンを対象に、法令・規制要求事項を満たした商品を提供します。
- ② 私たちはお客様に安全・安心な商品をお届けするために、FSSC22000などの国際規格にもとづいた品質管理体制を運用することにより、品質保証の仕組みづくりを推進します。
- ③ 私たちはお客様に安全で安心していただける商品を提供できるように、グループ各社の品質保証部門と連携し、品質の向上に取り組めます。
- ④ 私たちはお客様に商品の安全性をお伝えすること、お申し出情報をもとに改善を積み重ねることで、お客様満足度の向上につなげます。

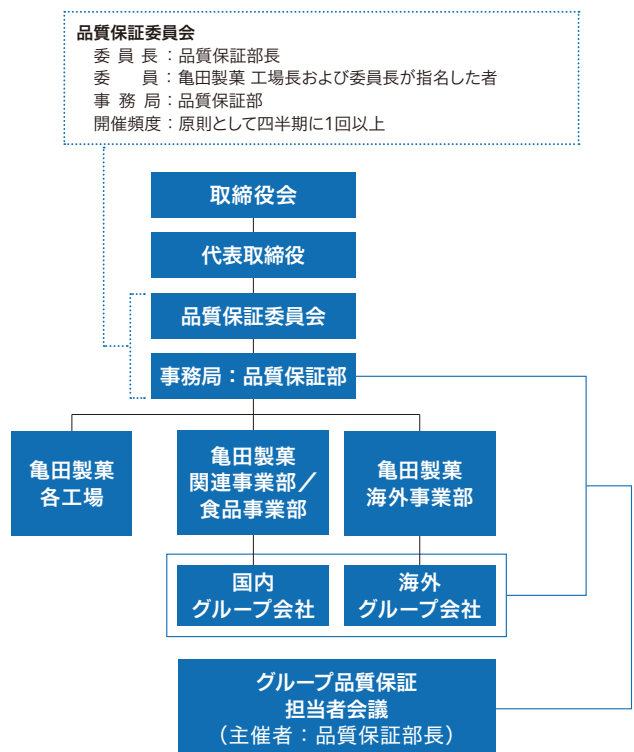
● 品質保証体制／トレーサビリティを確保するための取り組み

農産物であれば産地や農薬・抗生物質などの使用記録、加工品であれば原材料や添加物、製造工程での混入物などに関する情報が明示された「原材料規格保証書」を使用するすべての仕入商品・原材料に対して取得しています。これに加え、自社および外部でも独自の検査・分析を実施しており、原材料のお米については、「米トレーサビリティ法」にもとづき、対象となる商品については商品裏面にお米の原産地を記載しています。

亀田製菓グループでは、「亀田製菓グループ品質保証管理規程」にもとづき、品質保証委員会を中心に品質保証体制の強化を推進しており、同委員会を原則として四半期に1回以上開催し、品質保証上の基本政策の審議や、品質安全確保のうえでの課題提起および改善対応の効果検証などを行っています。なお、2022年度は同委員会を4回開催しました。さらに、グループ会社においても、品質保証体制の強化を目的にグループ品質保証担当者会議を開催し、各社の課題の把握とその対応策の検討を行っています。

また、食品安全管理体制構築のための取り組みとして、グループ内の各工場において、FSSC22000などの国際規格の認証取得・維持を推進しています。

品質保証体制



サプライチェーン・マネジメント

亀田製菓グループは、お客様に安全・安心な商品をお届けするため、調達方針および調達方針を実現するための行動規範を制定するとともに、調達方針の浸透によりお取引先様と協働することで、サプライチェーン全体での取り組みを進めています。

● 調達方針

“Better For You”「お米の恵みを美味しさ・健康・感動という価値に磨き上げ健やかなライフスタイルに貢献する」企業として、お取引先様と相互に信頼関係を構築し、安全・安心な商品をお届けするとともに、環境や社会に配慮した原材料・サービスなどの調達を行います。

● 調達方針を実現するための行動規範

- ① お客様に「美味しさ」「健康」「感動」をお届けするため、安全で安心な高品質の原材料を安定的かつ継続的に調達します。
- ② 地球環境の保護のために、環境に配慮した素材の利用や、省エネルギー、温室効果ガスの排出量削減に積極的に取り組みます。
- ③ 法令・規則・ルールなどを遵守し、社会良識に従った公正な調達活動を行います。
- ④ 人権や多様性を尊重し、労働環境や安全衛生の向上に配慮した調達活動を推進します。
- ⑤ お取引先様に公正・公平・透明な参入機会を提供するとともに、契約にもとづく誠実な取引を通じて、相互の繁栄・存続を図りながら長期的な信頼関係を構築します。
- ⑥ お取引先様とともに、地域社会との共生と調和を図り、持続可能な社会の実現に貢献します。
- ⑦ お取引先様へのCSR調査や監査の実施を通じて、持続可能性の確保に向けた取り組み状況を確認するとともに、持続可能な社会の実現に向けて、相互に社会的責任を果たすよう努力します。

● 持続可能な調達に向けた取り組み

RSPO認証パーム油の使用

亀田製菓および連結子会社は、2019年3月に「RSPO」（持続可能なパーム油のための円卓会議）に加盟しました。2020年度から亀田製菓株式会社、尾西食品株式会社、Mary's Gone Crackers社において認証パーム油を使用しており、2022年度の認証パーム油の使用比率は13.5%となっています。

FSC認証段ボールの使用

商品の梱包に使用する段ボールについて、亀田製菓の全商品でFSC認証を取得した段ボールを使用しています。

グループ会社においても、順次切り替えを行ってまいります。

ピーナッツの調達

ピーナッツの調達については、2019年に中国・威海に開発センターを設立し、出荷前検査を徹底することで、品質コントロール体制を確立しています。また、2カ月ごとに児童労働や低賃金労働がないか直接生産者に確認を行い、問題がないことを確認しています。

地域社会との調和

● 社会との共生に向けた取り組み

事業を活かした活動や、地方自治体および地域団体との協働により地域を活性化することが経営環境の向上につながるとの考えのもと、食育をはじめとした社会との共生に向けた取り組みを行っています。

● 地域雇用の拡大

海外拠点の人員拡大に取り組んでいます。特に、タイのSingha Kameda (Thailand) 社とベトナムのTHIEN HA KAMEDA社においては、増産傾向により増員を進めています。

● 地域農業との連携

新潟県胎内市にある株式会社タイナイでは、新潟県産米100%使用の米粉パンの販売拡大に取り組んでいます。

また、福井県鯖江市にある株式会社マイセンでは、福井県産米を販売しています。

● 食育の取り組み

亀田工場・水原工場・白根工場において、近隣の小学生を対象に工場見学を実施するとともに、小学校・中学校への出前授業を行っています。

また、幼稚園・保育園を訪問し、クイズなどを通じてお米や米菓の魅力を伝える活動を行っています。

● SDGs達成への取り組み

当社は、SDGsにもとづく企業活動や地域づくりを推進する、一般社団法人地域創生プラットフォームSDGsにいがたに参画しています。また、株式会社マイセンおよび株式会社マイセンファインフードにおいても、「マイセンのSDGs」を策定し、福井県主催の「ふくいSDGsパートナー」および鯖江市主催の「さばえSDGsグローバルクラブ」に登録されています。



「Better For Youの食を通じた 健やかなライフスタイルへの貢献」 の取り組み

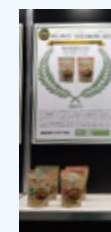
「JSH減塩推進10年アワード」受賞

2022年6月に北海道札幌市で開催された、特定非営利活動法人日本高血圧学会 (JSH) 主催の第10回臨床高血圧フォーラムにおいて、『減塩亀田の柿の種』の貢献が評価され、「JSH減塩推進10年アワード」を受賞しました。



「ウェルネスフードアワード2022」受賞

「ウェルネスフードアワード2022」の「サステナブル&フードテック部門」において、株式会社マイセンファインフードの『大豆と玄米のベジミンチ』と『大豆と玄米のベジフィレ』が銅賞を受賞しました。



受賞商品展示

植物性原料100%^{*1}のサラダチキン 『植物生まれのグリーンチキン』発売

株式会社マイセンファインフードでは、2023年10月に日本初^{*2}の植物性原料100%のサラダチキンを発売しました。



植物生まれのグリーンチキン
(ベッパー/ハーブ)

^{*1} 食塩、添加物を除く

^{*2} 自社調べ (2023年9月時点)